



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK BNI SYARIAH CABANG CIREBON**

Oleh:

**DINA YUMAIDA**

**NIM : 58320123**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
SYEKH NURJATI CIREBON  
1433 H/ 2012 M**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## IKHTISAR

### **DINA YUMaida (58320123) : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK BNI SYARIAH CABANG CIREBON.SKRIPSI.2012**

Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang operasionalnya berprinsip pada Al-Qur'an dan As Sunah. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang diharapkan. Untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang tinggi serta motivasi kerja yang tinggi. Sehingga peneliti mengambil masalah yaitu bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, pengaruh motivasi dan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. Pendekatan penelitian secara kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *field research* karena peneliti memperoleh informasi langsung dari responden melalui kuesioner/ angket, serta observasi. Uji instrument yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, karena data berbentuk ordinal maka ditransformasikan terlebih dahulu ke data interval. Kemudian data dianalisis menggunakan uji normalitas, uji korelasi, uji regresi berganda, pengujian hipotesis (uji F/ simultan, koefisien determinasi, uji t/ parsial).

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,702 dan  $t_{tabel}$  1,70113. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,702 > 1,70113$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh positif, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,121 dan  $t_{tabel}$  1,70113. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,121 > 1,70113$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. Pada Tabel ANOVA, nilai  $F = 39,250$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka budaya organisasi dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BNI Syariah Cirebon. Berdasarkan pada hasil penghitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 39,250$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,35 dan angka signifikansi sebesar 0,000 yaitu  $< 0,05$ .

Dengan demikian terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. Dilihat dari hasil tabel model summary besarnya angka R square ( $r^2$ ) adalah 0,744. Dari hasil penghitungan koefisien determinasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 74,4 %.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Produktivitas Kerja



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## KATA PENGANTAR

*Bismillaahirrahmaanirrahiim*

Puji syukur selalu penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Rabb Yang Maha Agung, yang menguasai alam beserta isinya, yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon**” dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Sholawat dan salam semoga tetap selalu tercurahkan kepada Rasul pembawa petunjuk kebenaran, *uswah* dan *qudwah* bagi seluruh manusia, serta Sang Pembawa Risalah Ekonomi Islam yakni Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat dan umatnya yang senantiasa berada di jalan-Nya, Amiin

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ayahanda Ono Sudiana dan Ibunda Iing Sumarni, atas segala pelajaran hidup yang telah diberikan, kasih sayang, keridhoan, keikhlasan serta do’a yang setiap saat selalu terpanjatkan kehadirat Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. H. Maksum Muchtar, MA, selaku Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

3. Bapak Dr. H. Achmad Kholiq, M. Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
4. Ibu Sri Rokhlinasari, SE,M.Si, selaku Ketua Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
5. Bapak Drs. Abdul Aziz, M.Ag selaku dosen pembimbing pertama yang telah banyak memberikan arahan serta bimbingannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi.
6. Bapak Toto Suharto, SE, M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak memberikan arahan serta bimbingannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi.
7. Para dosen Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon yang telah mengajarkan berbagi ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
8. Pimpinan serta Keluarga Besar Bank BNI Syariah Cabang Syariah Cirebon. Mas M. Irfan Arifianto dan Mas Yayat Priyatna yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian di Bank BNI Syariah Cirebon.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kalian semua berikan. Amin



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Penulis hanya dapat berucap terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala motivasi dan dukungannya, semoga Allah SWT melipat gandakan pahala kebaikan yang telah diberikan, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak sekali kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, bagi seluruh pembaca skripsi ini, masukan, kritik, dan saran sangat penulis harapkan demi peningkatan kualitas penulisan selanjutnya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya, baik mahasiswa, masyarakat, kaskuser, pengusaha maupun pemerintah.

Akhirnya tiada gading yang tak retak, dari penulis jika ada kurang dan lebihnya baik kesalahan penulisan atau hal-hal yang lain penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya karena kesempurnaan hanyalah milik Allah.

Cirebon, Juni 2012

**Penulis**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>IKHTISAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah .....	8





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Kegunaan Penelitian .....	9
G. Penelitian Terdahulu .....	9
H. Sistematika Penulisan .....	13

## **BAB II BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA**

A. Bank Syariah .....	15
1. Pengertian Bank .....	15
2. Landasan Hukum dan Prinsip Perbankan Syariah .....	17
3. Fungsi Perbankan Syariah .....	19
B. Budaya Organisasi .....	21
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	21
2. Karakteristik Budaya Organisasi .....	25
3. Fungsi Budaya Organisasi .....	27
4. Menciptakan Budaya Organisasi yang Etis dan Superleadership .....	28
5. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam .....	31
C. Motivasi Kerja .....	34
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	34
2. Teori Motivasi Kerja .....	35
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	38
4. Proses Motivasi .....	44



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

5. Motivasi dalam Perspektif Islam .....	47
D. Produktivitas Kerja .....	49
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	49
2. Jenis-jenis Produktivitas .....	51
3. Faktor-faktor Peningkatan Produktivitas Kerja .....	51
4. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam .....	54
E. Kerangka Berpikir .....	58
F. Hipotesis .....	61

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	62
1. Waktu Penelitian .....	62
2. Lokasi Penelitian .....	62
B. Jenis Penelitian .....	62
C. Pendekatan Penelitian .....	63
D. Metode Penelitian .....	63
E. Operasional Variabel Penelitian .....	64
1. Variabel Indevenden .....	64
2. Variabel Devenden .....	64
F. Populasi dan Sampel .....	66
1. Populasi .....	66
2. Sampel .....	67





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

G. Jenis Data.....	67
H. Sumber Data .....	68
1. Data Primer .....	68
2. Data Sekunder .....	68
I. Instrumen Penelitian .....	68
1. Uji Validitas Data .....	69
2. Uji Reliabilitas .....	73
3. Uji Normalitas.....	74
J. Teknik Pengumpulan Data .....	75
1. Kuesioner/ angket .....	75
2. Dokumentasi .....	76
K. Teknik Analisis Data .....	76
1. Editing.....	76
2. Coding.....	76
3. Scoring.....	76
4. Tabulating .....	77

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.....	80
1. Sejarah Berdirinya Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.....	80
2. Produk-produk Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.....	80
B. Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Cabang Cirebon .....	85



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

C. Gambaran Umum Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon .....	86
D. Deskripsi Data Penelitian .....	90
1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi .....	90
2. Deskripsi Variabel Motivasi .....	95
3. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja .....	101
E. Analisis Data .....	106
1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	106
2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karayawan .....	108
3. Uji Regresi .....	110
G. Analisi Ekonomi .....	111

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	114
B. Saran.....	116

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAPIRAN - LAMPIRAN**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel .....	68
Tabel 3.2 Skor Jawaban Angket.....	73
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y .....	75
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y .....	78
Tabel 3.5 Hasil Uji Normalitas .....	79
Tabel 4.1 Umur Responden.....	100
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	101
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	102
Tabel 4.4 Status Sosial Responden .....	103
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden .....	103
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi .....	104
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi .....	110
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Produktivitas .....	115
Tabel 4.9 Uji t .....	120
Tabel 4.10 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) .....	122
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi .....	123



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Motivasi .....	47
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....	63

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu perusahaan harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Sumber daya insani (SDI) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDI yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.<sup>1</sup> Sumber daya insani merupakan faktor sangat penting dalam aktivitas kehidupan. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan biasanya tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Dalam hal

<sup>1</sup> Abdus Salam, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Cirebon: STAIN Press, 2008, hlm 3



ini, manusia sebagai motor penggerak sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses. Mereka membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan paktor strategis dalam semua kegiatan organisasi<sup>2</sup>. Dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk di berikan bimbingan dan arahan.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang atau jasa apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat

---

<sup>2</sup>Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008, hlm 5







1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

tumbuh apabila para manajer selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing dan membina secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi adalah idaman setiap manager. Tetapi bukan hal mudah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan dan pelanggan yang mencakup ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan, penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian, kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan . Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan

penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa.<sup>3</sup>

Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Pihak manajemen dalam perusahaan selalu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Untuk itu, diperlukan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengatur perusahaannya dengan membina dan menumbuhkan kesadaran juga kemampuan kerja karyawan yang tinggi.

Memberikan motivasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya berarti memberikan kesadaran kepada karyawan untuk bekerja dengan optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu.

Dengan demikian, motivasi merupakan daya dorong untuk bergerak dan motivasi yang berasal dari kata motiv berarti penggerak. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat di pengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki.

<sup>3</sup> Edhi Prasetyo & M.Wahyudin, "Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan riyadi palace hotel Di Surakarta, Jurnal Skripsi, 2011, hlm 2





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisiensi, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan dan memotivasi mereka untuk tingkat yang lebih tinggi, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.<sup>4</sup>

Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk produktivitas kerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Demikian halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Lembaga keuangan syariah yang dibentuk sejak tiga dekade terakhir sebagai alternative bagi lembaga keuangan konvensional, terutama ditujukan untuk

<sup>4</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm 9



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

menawarkan kesempatan investasi, pembiayaan dan perniagaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.<sup>5</sup> BNI syariah merupakan salah satu bank yang berbasis syariah dimana hukum yang melandasi segala proses aktivitas terjadi di bank kesemuanya itu berdasarkan hukum Al-Qur'an dan As-sunnah. Perkembangan BNI Syariah semakin meningkat, hal ini dibuktikan dengan peningkatan yang sangat signifikan dari masyarakat yang percaya untuk menjadi nasabahnya baik dalam hal pendanaan maupun pembiayaan, dan peningkatan perkembangan BNI Syariah berarti dengan demikian respon masyarakat terhadap BNI Syariah semakin meningkat.<sup>6</sup>

Pertumbuhan Perusahaan tidak akan tercapai jika tidak mempunyai kualitas sumber daya manusia (SDM) dan pelayanan yang baik. Jika karyawan tidak memiliki motivasi dan budaya kerja yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sehingga manajer selalu memberikan bimbingan dan peringatan bagi karyawannya. Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

<sup>5</sup>Tariqullah, Habib Ahmed, *Manajemen Resiko Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, hlm 1

<sup>6</sup> Dokumen. Bank BNI Syariah Cabang Cirebon tahun 2012



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## B. Identifikasi Masalah

### 1. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Insani yang di fokuskan pada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode assosiatif yaitu dengan mencari apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

### 3. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian adalah pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

## C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka masalah yang akan di bahas oleh penulis, yaitu :

- Budaya Organisasi di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.
- Motivasi Kerja di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.
- Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

- d. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.





3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

## F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

### 1. Kegunaan Ilmiah

Kegunaan ini bagi akademik adalah sebagai perwujudan tri darma Institusi Agama Islam Negeri Cirebon, khususnya jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kajian institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan.

### 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk perusahaan khususnya Bank BNI Syariah Cabang Cirebon dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

## G. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui hasil-hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka ditemukan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

*Pertama* skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SUMBER DAYA INSANE PADA PT.BANK**



## NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SYARIAH

**CIREBON”** berdasarkan hasil penelitian yang di teliti oleh SUHARTA (2007) menyimpulkan bahwa :

1. Pelatihan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon cukup memadai, hal ini dapat terlihat dari hasil pengolahan angket variabel X, dari 16 responden tidak ada seorangpun yang menyatakan kurang (rendah) atau 0%. Sedangkan responden yang menyatakan cukup atau sedang mencapai 50 %, dan yang menyatakan sangat memadai (tinggi) 50 %. Secara kumulatif pelatihan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon telah mencapai 80,38 % dari kriteria yang ditetapkan, hal ini termasuk pada kategori kriterium tinggi, dengan jarak interval 68 % -100 %.
2. Produktivitas kerja SDI (karyawan) pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon, menurut persepsi karyawan adalah cukup. Dari 16 responden sebanyak 56,25 % menyatakan kinerja karyawan cukup (sedang), dan 43,75 % menyatakan kinerja karyawan tinggi. Tidak ada seorangpun yang menyatakan kinerja karyawan kurang (rendah) atau 0 %. Secara kumulatif kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon telah mencapai 82,25 % kriteria yang ditetapkan, hal ini termasuk pada kategori kriterium tinggi, dengan jarak interval 68 % - 100%.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja SDI pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon yang ditunjukkan dengan diperolehnya nilai koefisien korelasi ( $r_s$ ) sebesar 0,806



yang termasuk kategori *Sangat Kuat*, serta ditunjukkan dengan hasil pengujian signifikansi korelasi antara pelatihan dengan produktivitas kerja SDI, yang hasilnya ditolanya  $H_0$  dan diterimanya  $H_a$  (hipotesis yang penulis ajukan), dan pada uji t dengan diperolehnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,089 > 1,761$ ). Adapun besar pengaruh ditunjukkan dari hasil perhitungan persamaan regresinya yaitu  $Y = 6,680 + 0,551X$  yang berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,551. Dan dari uji determinasi diperoleh nilai 64,90 % yang termasuk kategori *kuat*. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja SDI sebesar 64,90 % sisanya 35,10 % ditentukan oleh factor lain di luar pelatihan.

*Kedua* Jurnal skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. BENING NATURAL FURNITURE DI SEMARANG”**. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Retno Damayanti (2005) dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture Semarang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan bagian produksi termasuk tinggi, yang ditunjukkan dari minat, sikap positif yang tinggi, meskipun aspek rangsangan masih kurang. Dengan adanya motivasi yang tinggi ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa efisiensi dan produksinya dalam kategori tinggi. Dengan adanya minat dan sikap positif yang lebih tinggi akan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Simpulan ini ditunjukkan dari analisis regresi atau uji F yang diperoleh  $16.3258 > F_{\text{tabel}} (4.0982)$  pada taraf kesalahan 5%. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%.

*Ketiga* “**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BLITA**” Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diteliti oleh M. Askbahul ‘Ulum maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan.
2. Sebagian besar karyawan di PDAM kota Blitar mempunyai tingkat produktivitas kerja pada tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 60,60% dengan jumlah frekuensi 40 karyawan, dan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebesar 33,34% dengan jumlah frekuensi 22 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebesar 0,60% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan.
3. Ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Blitar .





## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yaitu untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini .

Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

**BAB I Pendahuluan :** Pada bab ini akan menguraikan beberapa alasan teoritis dan atau alasan praktis mengenai judul yang akan di teliti. Diuraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan Sistematika Penulisan.

**BAB II Landasan Teori :** Pada bab ini, di dalamnya dikemukakan teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain Bank Syariah yang meliputi pengertian Bank Syariah, kelembagaan perbankan syariah, fungsi Bank Syariah. Budaya Organisasi, meliputi pengertian budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, menciptakan budaya organisasi yang etis dan *superleadership*, budaya organisasi dalam perspektif Islam. Motivasi Kerja, meliputi pengertian motivasi kerja, teori motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, proses motivasi, motivasi dalam perspektif Islam. Produktivitas Kerja, meliputi pengertian produktivitas kerja, jenis-jenis produktivitas, faktor peningkatan produktivitas kerja, produktivitas kerja dalam perspektif Islam.



**BAB III Metode Penelitian :** Sebagai gambaran proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya. Meliputi waktu dan lokasi penelitian, pendekatan penelitian, metode penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan teknik analisis data.

**BAB IV Hasil Penelitian :** Pada bab ini akan menguraikan hasil-hasil analisis data terhadap variabel yang diteliti. Dalam pembahasan hasil penelitian dapat memberikan argumentasi teoritis terhadap hasil analisis data. Hasil penelitian lapangan meliputi bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

**BAB V Penutup :** Pada bab ini menguraikan mengenai rangkuman dari permasalahan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Kemudian menarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta mengemukakan saran atau gagasan-gagasan atas dasar hasil penelitian tersebut.







1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006

Abdus Salam, *Manajemen Sumber Daya Insani*, STAIN Press: Cirebon, 2008

Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, TERAS: Yogyakarta, 2009

Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Kencana, 2010

Anwar Prabu. Jurnal pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan koordinasi keluarga berencana nasional Kabupaten muara enim

B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008

Baharuddin Semmaila (Guru Besar FE UMI Makassar). *Redaksifajar.co.id*. (00.11)

Burhan Bungin, *Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya)*, Jakarta: Prenada Media, 2008

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003

Didin Hafifuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003

Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Dasar dengan SPSS*, Yogyakarta, 2010

George K. Terry, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2010

Gibson, dkk, *Organisasi Dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga Group, 1994

<http://dc344.4shared.com/doc/NbhmqW4/preview.html>. (10.13)

<http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>. (10.43)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008

Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008

James A.F. Stoner, Allfonsus Sirait, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 1991

John M, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1991

Khairul Anam, *Prilaku Organisasi*, Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2010

Locke, dikutip dalam Ringkas, AP, & Weiss, HM (2001), *Perilaku organisasi: mempengaruhi di tempat kerja*. Tahunan Tinjauan Psikologi, 1996

M.N Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2005

M.Nur Yasin, *Epistemologi Keilmuan Perbankan Syariah*, Malang: Uin –Maliki Press, 2010

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009

——— *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta. PT Bumi Aksara, 2007

Muhahhad Muslehudin, *Sistem Perbankan Dalam Islam*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004

[Repository.upi.edu/operator/upload/t\\_adpen\\_0707042\\_chapter2.pdf](https://repository.upi.edu/operator/upload/t_adpen_0707042_chapter2.pdf). (10.32)

Richard L. Daft, *Manajmen*, Jakarta: Erlangga, 2002

Ridwan, *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2010

Shein, Edgar, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan: A View Dinamis*, 1992

Soedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama, 2009

Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen Tenth Edition*. Jakarta: Erlangga, 2010



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008

\_\_\_\_\_ *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Peneliti*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007

Sumadi Suryabarata, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003

Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997

Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Teras, 2009

Tariqullah, Habib Ahmed, *Manajemen Resiko Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008

Toto Syatori Nasehuddien., *Metodologi Penelitian (Sebuah Pengantar)*. Cirebon: Agama RI STAINs Cirebon, 2008

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

UU RI No.10 Tahun 1998 Tentang Perbankan

Veithzal Rival, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011

Asy Sayhid Sayyid Kutbh, *Tafsir fil Zhilalil-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003

Asy Sayhid Sayyid Kutbh, *Tafsir fil Zhilalil-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001

Syekh Ahmad Musthafa Al Maraghi, *Tafsir Al Maraghi Zuz 1*, Bandung: Cv rosda, 1987

Sayyid Quthb, *Tafsir fi zhilalil-qur'an*, Jakarta: Gema Insani press, 2004

Ahmad Musthafa Al Maraghi. *Tafsir AL Maraghi Zuz xxvi*, Semarang: Tohaputra, 1980